

NECESARIA REFORMA DEL DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD SOBREVENIDA: ANÁLISIS DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL

NECESSARY REFORM OF OBJECTIVE DISMISSAL DUE TO SUBSEQUENT INCOMPETENCE: DOCTRINAL AND JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

NURIA J. AYERRA DUESCA

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Zaragoza

ORCID: 0000-0002-1266-7465

RESUMEN

Palabras clave: ajuste razonable, incapacidad, adaptación y reubicación, prevención de riesgos laborales, ineptitud sobrevenida

Recientemente ha tenido lugar en nuestro país una importante reforma legal en relación con la incapacidad permanente, introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, que trae causa en la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22), por la que se refuerza la obligatoriedad de llevar a cabo las medidas de ajuste razonable, previamente a la extinción del contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que acceden a alguna situación de discapacidad. No obstante, la nueva regulación introducida no se ha hecho extensiva a otros supuestos distintos, como la ineptitud sobrevenida del artículo 52.a) ET, lo que hace necesaria su reforma, con la finalidad de garantizar la protección frente al despido de las personas trabajadoras a las que les sobreviene una limitación de su capacidad laboral.

ABSTRACT

Keywords: *reasonable accommodation, disability, adaptation and relocation, occupational risk prevention, supervening ineptitude*

An important legal reform has recently taken place in our country in relation to permanent disability, introduced by Law 2/2025, of April 29, which is based on the TJUE ruling of January 18, 2024 (Ca Na Negreta case, case C-631/22), which reinforces the obligation to carry out reasonable adjustment measures, prior to the termination of the employment contract of those workers who access some situation of disability. However, the new regulation introduced has not been extended to other different cases, such as the sudden inadequacy of article 52.a) ET, which makes its reform necessary, in order to guarantee the protection against the dismissal of workers who experience a limitation in their work capacity.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ANTECEDENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES
3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA INEPTITUD SOBREVENIDA Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL
 - 3.1. Definición y características esenciales de la ineptitud sobrevenida
 - 3.2. Acreditación de la ineptitud: carga de la prueba y valoración de informes
4. NECESARIA REFORMA DEL DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD SOBREVENIDA
 - 4.1. Justificación y protección frente al despido
 - 4.2. Diferencias y similitudes entre figuras afines como la incapacidad permanente, incapacidad temporal y despido disciplinario
 - 4.3. Obligaciones empresariales y propuesta de reforma: obligación de adaptación y reubicación
5. CONCLUSIONES
6. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El despido objetivo por ineptitud sobrevenida aparece regulado en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores¹ -en adelante, ET-, y constituye una de las causas de extinción contractual según la cual, *“el contrato podrá extinguirse: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento”*. Al mismo tiempo, se exigen una serie de requisitos formales entre los que destacan: comunicación escrita expresando la causa, puesta a disposición de forma simultánea de la correspondiente indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, concesión de un plazo de preaviso de quince días y una licencia de seis horas semanales con la finalidad de buscar empleo (artículo 53 ET).

Esta causa de despido objetivo regulada en el E.T., pero no definida, aparece muy vinculada con la salud, la enfermedad o la discapacidad de las personas trabajadoras, lo cual, ha dado lugar a diferentes interpretaciones por parte de la jurisprudencia española -influenciada tanto por el derecho de la Unión Europea como por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea -en adelante, TJUE-, que conlleva un reforzamiento del derecho de los trabajadores al acceso y mantenimiento del empleo, junto con la consiguiente obligación empresarial de garantizarlo, teniendo que cumplir la empresa una serie de requisitos como la obligatoriedad de acreditar tanto la ineptitud como la imposibilidad de adoptar las correspondientes medidas de ajuste.

¹ Estatuto de los Trabajadores de 2015. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre. (RCL 2015\1654).

Así pues, la falta de definición legal del concepto de ineptitud junto con su similitud con otras figuras jurídicas como la incapacidad permanente, -la cual ha sido objeto de una reciente reforma que ha culminado con el artículo 49.1.n) ET, pero que no se ha hecho extensiva a otros supuestos distintos como la ineptitud- genera cierta incertidumbre que hace más necesario que nunca plantearse una reforma legislativa clara, explícita y precisa en relación con la definición, el alcance y las obligaciones a la hora de articular esta causa de extinción contractual, que ofrezca seguridad jurídica y protección a las personas trabajadoras que se enfrentan a lo largo de su vida a situaciones sobrevenidas de inhabilidad o pérdida de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo, de tal forma que prime la garantía en el mantenimiento del empleo dentro de unos parámetros de seguridad y salud, evite situaciones discriminatorias que puedan surgir, y refuerce el deber empresarial de adaptación o reubicación, como seguidamente se expone.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES

Existen antecedentes normativos y jurisprudenciales de relevancia como son la Directiva 2000/78² del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, de establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación -en adelante, Directiva 2000/78-, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad³ -en adelante, Convención de la ONU-, aprobada por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009⁴, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas, sobre los derechos de las personas con discapacidad, que establecen la obligación de los empleadores de adoptar las medidas necesarias o los ajustes razonables para las personas con discapacidad de manera que les permita el acceso, mantenimiento y promoción en el trabajo, incluido el acceso a la formación, excepto, que la persona en cuestión no sea competente, no esté capacitada para el desempeño de las funciones principales del puesto de trabajo, o no pueda adaptarse a la formación que se imparta, o bien, que la adopción de tales medidas supongan una carga excesiva para la parte empleadora.

Todo ello, con la finalidad de luchar contra toda discriminación que supone la denegación de medidas de ajuste razonable, entendiendo por tales *“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad*

² Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre. Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (LCEur 2000\3383).

³ DO 2010, L 23, p. 37.

⁴ DO 2010, L 23, p. 35.

de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

En el mismo sentido, el TJUE⁵ da una interpretación amplia tanto de la definición de discapacidad como del concepto de ajuste razonable. Respecto a la definición de discapacidad, incluye las enfermedades de larga duración que limiten la capacidad profesional de manera prolongada o permanente, y equipara al concepto de discapacidad aquella enfermedad que reúna estas características (sentencia de 11 de abril de 2013 del TJUE, caso Ring, asuntos acumulados C-335/11 y 337/11) y no presente una perspectiva bien definida en cuanto a su finalización a corto plazo, o que pueda prolongarse de manera significativa antes de la curación de dicha persona (sentencia de 1 de diciembre de 2016 del TJUE, caso Daoudi, asunto C-395/15).

No obstante, hoy en día con la integración de la enfermedad o condición de salud como nuevo factor de discriminación en el ámbito laboral en nuestro ordenamiento jurídico, a través de la Ley 15/2022⁶, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación -en adelante, Ley 15/2022-, ya no es necesario equiparar la enfermedad con la discapacidad y, por consiguiente, que la enfermedad sea duradera, o conlleve limitaciones en la vida profesional que supongan un obstáculo, o que en la enfermedad concorra algún factor de discriminación, segregación o estigmatización, como se ha venido exigiendo por los tribunales⁷.

Sin embargo, la norma contempla que se podrán establecer diferencias de trato cuando la enfermedad conlleve limitaciones objetivas y razonables para el ejercicio de determinadas actividades y que persigan un fin legítimo, que daría lugar al despido objetivo por ineptitud sobrevenida. Además, esta Ley no ha modificado el ET y, por lo tanto, el despido por estos motivos no constituye una causa de nulidad objetiva o automática, que trae como consecuencia que la persona trabajadora tenga que acreditar la conexión entre la extinción del contrato y su enfermedad.

⁵ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Segunda) Caso HK Danmark y otros contra HK Danmark y otros. Sentencia de 11 abril 2013. (ECLI:EU:C: 2013:222); Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Tercera) Caso Mohamed Daoudi contra Bootes Plus, S.L. y Otros. Sentencia de 1 diciembre 2016 (ECLI:EU:C: 2016:917); Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Segunda) Caso contra varios. Sentencia de 15 julio 2021. (ECLI:EU:C:2021: 606); Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Tercera) Caso contra HR Rail S.A. Sentencia de 10 febrero 2022. (ECLI:EU:C:2022: 85).

⁶ Ley núm. 15/2022, de 12 de julio. Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE 13 julio 2022, núm. 167, [pág. 98071, Núm. Págs. 38]; rect. BOE, núm. 224. (RCL 2022\1337).

⁷ Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 62/2008 de 26 mayo. (ECLI:ES:TC:2008: 62); Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia núm. 366/2016 de 3 mayo, rec. núm. 3348/2014. (ECLI:ES:TS:2016: 3253).

En relación con el concepto de ajustes razonables, el TJUE entiende por tales las medidas de todo tipo, materiales, organizativas, educativas, una eventual reducción del tiempo de trabajo como medida adecuada, o el cambio a otro puesto de trabajo acorde y compatible en relación a las competencias, capacidades y disponibilidad exigidas (sentencia de 10 de febrero de 2022 del TJUE, caso contra HR Rail S.A., asunto C-485/20), argumentando que no constituyen una lista cerrada y que tienen por finalidad *“la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás”*, siempre y cuando no supongan una carga excesiva para la empresa (sentencia de 15 de julio de 2021 del TJUE, caso Tartu Vangla, asunto C 795/2019); incluso, la disminución de la carga de trabajo⁸ por motivos de discapacidad constituye una medida proporcionada, necesaria y adecuada, con la finalidad de combatir toda discriminación y garantizar la igualdad de trato de las personas con discapacidad.

Por último, la sentencia más reciente del TJUE de 18 de enero de 2024 (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22)⁹, reitera la obligatoriedad de la empresa de llevar a cabo los ajustes razonables pertinentes que posibiliten a la persona trabajadora seguir manteniendo su empleo, hasta en el caso de sufrir una incapacidad permanente total debido a una discapacidad sobrevenida, que no puede constituir una causa automática de extinción del contrato de trabajo si no acredita que dichos ajustes razonables constituyen una carga excesiva, lo que ha dado lugar a la reforma del artículo 49.1.e) ET, mediante la Ley 2/2025¹⁰, de 29 de abril, -en adelante, Ley 2/2025, de 29 de abril- por la que se da nueva redacción al artículo 49 ET incorporando una nueva letra (actual artículo 49.1.n. ET).

El objetivo de esta reforma es evitar el despido automático de las personas trabajadoras que accedan a la situación de incapacidad permanente en cualquier grado (incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad); proteger el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad; priorizar la voluntariedad de la persona trabajadora de seguir manteniendo el empleo con las medidas de adaptación o ajustes razonables, incluido el cambio a otro puesto de trabajo disponible y compatible con su estado, sus capacidades y su perfil profesional; y, establecer la obligatoriedad para las empresas de llevar a cabo

⁸ Tribunal Constitucional. TC (Sala Primera) Sentencia núm. 51/2021 de 15 marzo. (ECLI:ES:TC:2021: 51).

⁹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Primera) Caso J. M. A. R. contra Ca Na Negreta, S. A. Sentencia de 18 enero 2024. (ECLI:EU:C:2024: 53).

¹⁰ Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente. BOE 30 abril 2025. (LEG\2025\12139).

tales medidas siempre y cuando la adopción de todas ellas no supongan una carga excesiva.

Ahora bien, esta reforma se refiere únicamente a los supuestos de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, pero no a otros supuestos distintos como la ineptitud sobrevenida como causa objetiva de despido¹¹ del artículo 52.a) ET, para el que no se ha previsto legalmente ninguna medida específica, lo cual podría dar lugar a situaciones discriminatorias, ya que se trata de personas a las que les sobreviene una inhabilidad o carencia de facultades profesionales, y, de conformidad con la Ley 15/2022, de 12 de julio (artículos 4 y 6), y el Real Decreto Legislativo, 1/2013, de 29 de noviembre¹² (artículos 40 y 63), la denegación de ajustes razonables constituye una vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad, produciéndose un agravio comparativo entre la protección otorgada a las personas que acceden a situaciones de incapacidad permanente, y aquellas otras que sin llegar a ningún grado de incapacidad sufren una inhabilidad o pérdida de aptitud que les pone en riesgo de despido.

3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA INEPTITUD SOBREVENIDA Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1. Definición y características esenciales de la ineptitud sobrevenida

A la hora de articular un despido objetivo por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora por motivos de salud, enfermedad o discapacidad, ha sido la jurisprudencia¹³ la que ha definido el concepto de ineptitud y ha determinado la

¹¹ Rodríguez Cardo, I.A., “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 2, vol. 3 (2024), pp. 13-14; Beltran De Heredia Ruiz, I., “La extinción del contrato por Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta o Total, a la luz del asunto Ca Na Negreta”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 8 (2024), p. 111.

¹² Ley General de derechos de las personas con discapacidad. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. BOE 3 diciembre 2013, núm. 289, [pág. 95635]. (RCL 2013\1746).

¹³ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 9 febrero 2017 (ECLI:ES:TS:2017: 919A); Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 492/2016 de 15 marzo (ECLI:ES:TSJAS:2016: 685); Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 610/2018 de 3 octubre (ECLI:ES:TSJCL:2018:3299); Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2482/2018 de 30 octubre (ECLI:ES:TSJAS:2018:2482); Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 277/2019 de 22 enero (ECLI:ES:TSJCAT:2019:211); Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1238/2017 de 30 mayo (ECLI:ES:TSJPV:2017:2003); Tribunal Superior de Justicia de Murcia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 610/2017 de 7 junio (ECLI:ES:TSJMU:2017:1037).

conurrencia de una serie de requisitos para que el despido basado en esta causa objetiva sea acorde a derecho, además de la exigencia legal de ser conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, que seguidamente se expone.

La ausencia de definición legal del concepto de ineptitud ha conferido a la doctrina judicial un papel fundamental en la configuración y delimitación de esta causa de despido objetiva, en línea con la Directiva 2000/78, la Convención de la ONU y la interpretación del TJUE, que refleja una consideración amplia del concepto de discapacidad y, por consiguiente, la extensión a los supuestos de ineptitud sobrevenida de la obligatoriedad por parte de la empresa de implementar las adaptaciones necesarias o los ajustes razonables.

Así, la doctrina del Tribunal Supremo¹⁴ de los años 80 y 90, reiterada posteriormente por las Salas de Suplicación, ha venido a complementar la aplicación del artículo 52.a) E.T., precisando que la ineptitud conlleva una falta de condiciones necesarias por pérdida de capacidad profesional¹⁵, de aptitud, o una serie de limitaciones funcionales¹⁶ que imposibilitan a la persona trabajadora seguir desempeñando los aspectos esenciales del puesto de trabajo.

También, se refiere a la imposibilidad de realizar las funciones habituales de la prestación laboral contratada -pero no referente al desempeño de funciones distintas-, que pueden ser derivadas de una movilidad funcional¹⁷, o bien que la persona trabajadora haya perdido independientemente de la causa las condiciones de idoneidad¹⁸ mínimas para el adecuado desempeño de las principales tareas de su puesto de trabajo, incluida la inexistencia de título habilitante, permiso o autorización para el desempeño del trabajo, tras ser legalmente exigidos de manera sobrevenida a la firma del contrato o debido a la pérdida de los mismos.

¹⁴ Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 14 julio 1982; Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 7 julio 1986; Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 9 julio 1983; Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 29 marzo 1984; Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 29 diciembre 1988; Tribunal Supremo, Sala Sexta, de lo Social, Sentencia de 3 julio 1989; Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 2 mayo 1990.

¹⁵ Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 986/2014 de 2 mayo, rec. núm. 833/2014. (ECLI:ES:TSJAS:2014:1488).

¹⁶ Tribunal Superior de Justicia de Murcia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 75/2012 de 6 febrero, rec. núm. 774/2011. (ECLI:ES:TSJMU:2012:160).

¹⁷ Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia núm. 1545/2013 de 23 octubre, rec. núm. 716/2013. (ECLI:ES:TSJICAN:2013:3630).

¹⁸ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 4480/2011 de 23 junio, rec. núm. 7434/2010. (ECLI:ES:TSJCAT:2011:7271); Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1342/2014 de 13 junio, rec. núm. 1171/2014. (ECLI:ES:TSJAS:2014:1848); Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia, Sentencia núm. 65/2015 de 12 febrero, rec. núm. 694/2014. (ECLI:ES:JSO:2015:44).

De igual manera, ha de ser de entidad suficiente e independiente de la voluntad de la persona trabajadora, es decir, hace referencia a *“una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador; bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etc...”*, y, además, tienen que darse una serie de requisitos o características: ha de ser verdadera y no disimulada, general por referirse al conjunto del trabajo encomendado y no relativa a aspectos concretos, de cierto grado por determinar una aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión, referida a la persona trabajadora y no a los medios materiales empleados, permanente y no meramente circunstancial, y relacionada con las tareas propias de la prestación laboral contratada y no referida a la realización de trabajos distintos¹⁹. Por consiguiente, para constituir una causa válida de despido, la ineptitud, además de referirse a una limitación de la capacidad por parte de la persona trabajadora tiene que reunir los requisitos mencionados, por lo que *“no toda ineptitud es causa de despido”*²⁰.

En este sentido, el TSJ de Navarra en sentencia de 31 de julio de 1997²¹, dispone que la ineptitud es la falta de aptitud para una adecuada prestación de servicios por parte de la persona trabajadora, debida a la ausencia de condiciones físicas, psíquicas o legales necesarias. En la misma línea, esta Sala en sentencia de 24 de julio de 2001²², hace referencia a la procedencia de las causas de la ineptitud entre las que destaca: la falta de conocimientos o habilidades necesarios para el desempeño del trabajo, bien por falta de formación suficiente o debido a una deficiencia física o intelectual que sitúe a la persona trabajadora por debajo de los niveles de normalidad; la aparición de problemas psíquicos que impiden la correcta realización del trabajo a pesar de tener los conocimientos y la habilidad precisa; o bien, la ausencia de requisitos legales habilitantes para poder realizar el trabajo a pesar de disponer de conocimientos, habilidades y aptitudes físicas y psíquicas para realizarlo.

¹⁹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) Sentencia núm. 6/2013 de 14 enero, rec. núm. 4701/2012. (ECLI: ECLI: ES: TSJM: 2013: 336); Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1616/2012 de 28 febrero, rec. núm. 6891/2011. (ECLI: ES: TSJCAT: 2012:3160).

²⁰ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª), Sentencia núm. 497/2016 de 11 julio, rec. núm. 348/2016. (ECLI: ES: TSJM: 2016:8751); Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 862/2020 de 25 septiembre, rec. núm. 364/2020. (ECLI: ES: TSJM: 2020:11298).

²¹ Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia núm. 374/1997 de 31 julio.

²² Tribunal Superior de Justicia de Navarra, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 263/2001 de 24 julio, rec. núm. 264/2001.

Y, más recientemente, la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2022²³, expone que: *“La noción de ineptitud sobrevenida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador [...]”*. Es decir, se puede tratar de un deterioro físico o psíquico que limita la capacidad de las personas trabajadoras e impide el desempeño del trabajo o de las funciones principales del puesto en términos de normalidad, y, también, puede referirse a la falta de alguna condición legal o habilitante para el desarrollo del trabajo como puede ser la pérdida del permiso de conducir cuando sea requisito indispensable.

3.2. Acreditación de la ineptitud: carga de la prueba y valoración de informes

En relación con lo anterior, una vez definida la ineptitud, la jurisprudencia exige que esta afecte al rendimiento o desarrollo del trabajo de forma significativa y, además, que la empresa pruebe y acredite dichos extremos, de tal forma que resulte incuestionable que la persona trabajadora no puede llevar a cabo la prestación de servicios encomendada. Una forma de probarlo sería los numerosos y prolongados periodos de IT en los que la persona trabajadora pueda estar incurso debido a la imposibilidad de desempeñar adecuadamente las tareas del puesto de trabajo, sin poder probar su aptitud para desempeñarlo; y ello, independientemente de haberse denegado una incapacidad permanente y sin que sea suficiente la mera declaración de pérdida de aptitud por parte de la entidad aseguradora para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo, cuando no esté justificada, según expresa la sentencia anteriormente referenciada del TS de 23 de febrero de 2022, y no se aporten otros medios válidos de prueba, sobre todo cuando la persona trabajadora se oponga a tal declaración. Por lo tanto, no toda la ineptitud es causa de despido, sino que le incumbe a la empresa la carga probatoria.

Así pues, la declaración de “No apto” o “Apto con limitaciones”²⁴ realizada por los servicios de prevención no es suficiente para que opere de forma automática el despido objetivo por ineptitud sobrevenida, aunque se le haya denegado una incapacidad permanente y la persona trabajadora no se haya incorporado a su puesto de trabajo, por constituir un medio probatorio insuficiente para acreditar la extinción del contrato, cuyo informe tiene una finalidad informativa de las

²³ Tribunal Supremo. TS (Sala de lo Social) Sentencia núm. 177/2022 de 23 febrero, rec. núm. 3259/2020. (ECLI:ES:TS: 2022:1015).

²⁴ Tribunal Superior de Justicia de Aragón, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 242/2018 de 2 mayo, rec. núm. 204/2018. (ECLI: ES: TSJAR: 2018:569); Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1006/2019 de 4 abril, rec. núm. 779/2018. (ECLI: ES: TSJAND: 2019:3493).

conclusiones sobre la pérdida de aptitud o la necesidad de introducir o mejorar las medidas preventivas²⁵, y no puede fundarse en las lesiones de la persona trabajadora²⁶, ya que los datos relativos a la vigilancia de la salud no se pueden usar con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador (artículo 22.4 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, -en adelante LPRL-).

Este informe de aptitud debe contener una descripción detallada del puesto de trabajo en el que se especifiquen los riesgos que implican las actuales condiciones de trabajo, las limitaciones concretas y específicas de la persona trabajadora que precise qué funciones puede o no desempeñar, los menoscabos que le impiden realizar sus funciones²⁷ y las medidas de prevención y protección necesarias, trasladando a la empresa la obligación de introducir las medidas adecuadas para el desempeño del puesto de trabajo sin riesgos para la persona trabajadora, lo cual supone un esfuerzo por parte de la empleadora de llevar a cabo una actividad preventiva y de protección acorde a las limitaciones de la persona, de tal forma que posibilite el desempeño de sus funciones o acredite la imposibilidad de hacerlo.

Por lo tanto, la empresa, independientemente de la declaración de “no apto” o “apto con limitaciones” de los servicios de prevención, que no opera de forma automática para proceder a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, tiene que justificar, en primer lugar, la ineptitud junto con la concurrencia de los requisitos establecidos jurisprudencialmente y, en segundo lugar, la imposibilidad de adaptar²⁸ el puesto de trabajo a las condiciones actuales de la persona trabajadora, sin que la continuidad en el mismo suponga un riesgo para la salud, o acreditar que no existen otros puestos de trabajo compatibles con el estado de salud y sin riesgo²⁹ para la persona trabajadora, sus compañeros u otras personas relacionadas con la empresa.

²⁵ Tribunal Superior de Justicia. TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5341/2023 de 27 septiembre. (ECLI:ES: TSJCAT: 2023:9162); TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 7092/2023 de 14 diciembre. (ECLI:ES: TSJCAT: 2023: 11421); Tribunal Superior de Justicia. TSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1985/2022 de 7 junio. (ECLI: ES: TSJCV: 2022:3566).

²⁶ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia núm. 5752/2023 de 22 diciembre, rec. núm. 3228/2023. (ECLI: ES: TSJGAL: 2023:8788).

²⁷ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 2164/2021 de 16 septiembre, rec. núm. 161/2020. (ECLI: ES: TSJAND: 2021:11368).

²⁸ Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 2492/2017 de 7 noviembre, rec. núm. 2237/2017. (ECLI: ES: TSJAS: 2017: 3862); Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1730/2019 de 27 junio, rec.núm.1336/2018. (ECLI: ES:TSJAND:2019:6800).

²⁹ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1923/2019 de 29 octubre, rec. núm. 1701/2019. (ECLI: ES: TSJPV: 2019:3100); Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 2121/2020 de 6 julio, rec. núm. 384/2019. (ECLI: ES: TSJAND: 2020:10122).

Es decir, la empleadora debe intentar la adaptación del puesto de trabajo y en caso de no ser posible, la reubicación o cambio a otro puesto compatible, con la finalidad de facilitar el desempeño de las funciones y evitar o minimizar riesgos tanto para la persona trabajadora como para otras personas, incluyendo, si es necesario y en último término, eventuales movilidades funcionales o geográficas, o a través de una modificación de condiciones de trabajo³⁰. Y, únicamente, cuando la empresa pudiese acreditar la imposibilidad de llevarlas a cabo, por ser ella sobre la que recae la carga de la prueba³¹, podría recurrir a la vía de extinción del contrato por ineptitud sobrevenida.

Sin embargo, una cosa es el cumplimiento de las anteriores obligaciones legales de adaptación del puesto de trabajo a las limitaciones de las personas trabajadoras (artículo 15 LPRL), y otra distinta es que la empresa tenga que crear un puesto de trabajo carente de funciones. En este sentido, el TS³² declara que “*no existe un derecho abstracto y genérico a que se cree un puesto de trabajo acorde a las limitaciones físicas*”, ni tampoco existe una obligación legal del cambio.

En definitiva, para poder articular un despido objetivo por ineptitud sobrevenida acorde a derecho, la empresa debe acreditar la imposibilidad de garantizar la continuidad en el puesto de trabajo sin riesgos para la salud de la persona trabajadora, y ello, porque en nuestro ordenamiento jurídico “[...] *prima el derecho al trabajo*”³³, pero dentro de los parámetros de seguridad e higiene, de forma que la empresa no está facultada para instrumentalizar una causa de extinción, sino que ese riesgo que denuncia debe ser un aliciente que fomente la seguridad e higiene en el trabajo, no la extinción del contrato y pérdida del mismo, sino un cauce idóneo para afianzar el marco en el que se desarrolla el trabajo”.

4. NECESARIA REFORMA DEL DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD SOBREVENIDA

4.1. Justificación y protección frente al despido

A partir de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22), se ha articulado en nuestro país una reforma legislativa

³⁰ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1433/2020 de 14 mayo, rec. núm. 146/2020. (ECLI: ES: TSJGAL: 2020:2119).

³¹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia núm. 4113/2021 de 29 octubre, rec. núm. 3516/2021. (ECLI: ES: TSJGAL: 2021:6306).

³² Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 610/2018 de 3 octubre 2018, Rec. 611/2018. (ECLI:ES:TSJCL:2018:3379); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 9 febrero 2017 (ECLI: ECLI:ES:TS:2017:919A).

³³ Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 436/2009 de 21 mayo, rec. núm. 379/2009. (ECLI:ES: TSJCANT: 2009:672).

introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, que afecta a la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados. Esta reforma elimina la automaticidad en la extinción del contrato de trabajo de las personas que acceden a una incapacidad permanente, y ofrece la posibilidad de que las personas con discapacidad sobrevenida puedan mantener el empleo dentro de unos parámetros de seguridad y salud laboral, supeditando la decisión empresarial tanto a la voluntariedad de la persona trabajadora como a la posibilidad de llevar a cabo las adaptaciones o ajustes razonables necesarios, incluido el cambio a otro puesto vacante y compatible con el perfil de la persona trabajadora y su nueva situación, cuyo límite es la excesiva onerosidad.

Sin embargo, nada dice la Ley 2/2025, de 29 de abril, sobre su aplicación a otros supuestos distintos como la ineptitud sobrevenida como causa objetiva de despido³⁴ del artículo 52.a) ET., y del que cabría una modificación para la inclusión en dicho artículo de todas estas consideraciones articuladas para los supuestos de incapacidad permanente, incluso, la modificación del artículo 55 ET, con la finalidad de incluir la nulidad³⁵ de aquel despido llevado a cabo sin haber procedido previamente a la adaptación del puesto o al cambio, en estos casos.

Quizás, no se aprovechó la oportunidad para reformar el despido objetivo por ineptitud sobrevenida por una cuestión de urgencia impuesta por el TJUE en el asunto *Ca Na Negreta*, que obligó al legislador a priorizar la modificación de la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente al considerarlo discriminatorio por razón de discapacidad. Probablemente, la reforma del despido por ineptitud sobrevenida al tratarse de un supuesto distinto con particularidades diferentes, exigía un debate sosegado y tranquilo sobre aspectos concretos como la indemnización, la carga de la prueba o el procedimiento para la adopción de ajustes razonables.

La justificación de todo ello tiene su origen en el derecho de las personas trabajadoras a la integridad física y a una correcta política de prevención de riesgos laborales (artículo 4.2.d) ET). Por este motivo, la LPRL juega un papel fundamental a la hora de modular la aplicación del artículo 52.a) ET, -así lo expone la sentencia del TSJ de Madrid de 14 de enero de 2013³⁶, según la cual, hay que hacer una interpretación sistemática e integradora de la LPRL por contener normas legales imperativas de obligado cumplimiento- por ser el principio de adaptación

³⁴ Rodríguez Cardo, I.A., “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 2, vol. 3 (2024), pp. 13-14; Beltrán De Heredia Ruiz, I., “La extinción del contrato por Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta o Total, a la luz del asunto *Ca Na Negreta*”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 8 (2024), p. 111.

³⁵ Poquet Catalá, R., “Adaptación del puesto de trabajo de las personas trabajadoras especialmente sensibles”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 276 (2024), pp. 78, 79.

³⁶ Vid. *Supra*.

del puesto de trabajo un principio fundamental de la acción preventiva (artículo 15 LPRL) y obligar a la empresa a realizar un esfuerzo de adaptación antes de acudir a la vía extintiva del contrato de trabajo.

Además, existe una obligación empresarial de garantizar una protección eficaz a las personas trabajadoras (artículo 14 LPRL), lo cual implica, un deber general de prevención para eliminar, reducir y controlar posibles riesgos (art. 16.2.b LPRL), tomar en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el momento de encomendar las tareas (art. 15.2 LPRL), y adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y adaptados para el trabajo que se deba realizar (art. 17.1 LPRL).

De igual manera, una de las manifestaciones del principio de adaptación del puesto de trabajo a la persona es la protección de las personas trabajadoras consideradas especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (el art. 25 LPRL), dentro de las cuales están, entre otras, aquellas que tengan reconocido algún grado de discapacidad o puedan estar pasando por situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo, que obliga a la empresa a garantizar su protección de manera específica, disponiendo que no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ponerse en peligro ellas mismas, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa.

Es decir, por una parte, la LPRL está obligando a la empresa a garantizar de manera específica la protección de aquellas personas trabajadoras que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo y, por otra parte, al regular que estas personas no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo que entrañen riesgos, se está posibilitando el despido por ineptitud sobrevenida³⁷ legitimando a la empresa para la extinción del contrato de trabajo; eso sí, con las debidas garantías y justificando el cumplimiento de estas obligaciones³⁸ para evitar cualquier situación de discriminación que conllevaría la nulidad de la decisión extintiva, aspectos todos ellos, que han venido siendo matizados por la jurisprudencia.

A este respecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2018³⁹, dictamina que no existe discriminación en el despido objetivo por ineptitud sobrevenida, una vez que la empresa ha llevado a cabo múltiples ajustes razonables consistentes en la readaptación del puesto de trabajo o reubicación a otros puestos

³⁷ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 1615/2020 de 17 junio, rec. núm. 40/2019. (ECLI:ES: TSJAND: 2020:5810).

³⁸ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 875/2022 de 11 mayo, rec. núm. 2885/2021. (ECLI:ES: TSJAND: 2022:4679).

³⁹ Tribunal Supremo. TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 194/2018 de 22 febrero, rec. núm. 160/2016. (ECLI:ES:TS: 2018:757).

distintos y adecuados a las circunstancias actuales de la persona trabajadora. Solamente, en el caso de existir y no adoptarse ninguna medida adecuada y eficaz previa al despido, podría calificarse el despido como nulo. Hay que mencionar que en este caso concreto -trabajadora que padece una dolencia de carácter psiquiátrico que afecta al desempeño de su función y actividad, asimilable a la discapacidad-, existen opiniones divergentes⁴⁰ a la sentencia del TS -que declara la improcedencia y no la nulidad-, en la medida que se entiende pudo la empresa llevar a cabo, y no se hizo, el retorno de la trabajadora al puesto de trabajo anterior que durante años ocupó consistente en funciones diferentes, de administrativa u operadora, que realizó de forma satisfactoria sin estar expuesta a riesgos laborales y que era compatible con la patología que actualmente sufría, siempre y cuando dicha medida no hubiese supuesto una carga excesiva para la empresa, lo cual, determinaría la nulidad del despido y no la improcedencia del mismo como estableció el TS.

4.2. Diferencias y similitudes entre figuras afines como la incapacidad permanente, incapacidad temporal y despido disciplinario

Existen diferencias sustanciales entre la ineptitud sobrevenida y la incapacidad permanente ya que ambas tienen un tratamiento jurídico distinto y, por consiguiente, es necesario distinguirlas. La ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa como causa extintiva por razones objetivas (artículo 52.a. ET), lleva aparejada la correspondiente indemnización de 20 días de salario por año de servicio (artículo 53.1.b. ET), mientras que la incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad (artículo 49.1.n. ET) como causa extintiva del contrato de trabajo, no conlleva derecho a indemnización pero da acceso a la correspondiente prestación de la Seguridad Social, condicionada, a partir de la reforma del artículo 49.1.n. ET, a la voluntariedad de la persona trabajadora de mantener su empleo, y a la obligatoriedad de la empresa de realizar los ajustes razonables, incluido el cambio de puesto, cuyo límite es la excesiva onerosidad. Por otro lado, la incapacidad permanente se define por remisión a la legislación de la Seguridad Social y requiere de una declaración administrativa o judicial (artículo 193 y 194 LGSS).

En relación con el concepto, la ineptitud sobrevenida se ha definido por la jurisprudencia, como se ha comentado anteriormente, como una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador

⁴⁰ Iturri Gárate, J.C., “Despido por ineptitud sobrevenida. Discapacidad. Medidas de ajuste razonables. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2018 (recurso 160/2016)”, *Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, núm. 189 (2018), pp. 52,53; Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 17 marzo (2018), (disponible en: <https://ignasibeltran.com/2018/03/17/despido-objetivo-injustificado-por-ineptitud-sobrevenida-no-discriminacion-si-se-adoptan-medidas-de-readaptacion/>; consulta 09.10.2025).

por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, percepción, destreza, rapidez. etc., (STS de 2 de mayo de 1990⁴¹), y, difiere del concepto de incapacidad permanente, definida legalmente como aquella situación en la que las reducciones anatómicas o funcionales graves que presenta la persona trabajadora, generalmente, después de haber estado sometida a tratamiento, las cuales pueden determinarse objetivamente y son previsiblemente definitivas, disminuyen o anulan la capacidad laboral. Así pues, la ineptitud sobrevenida constituye un grado de incapacidad física diferente e inferior al requerido para la declaración de incapacidad permanente (sentencia del Juzgado de lo Social de Murcia, de 12 de febrero de 2015⁴²).

De igual manera, la ineptitud como causa de despido objetiva permite la extinción contractual después de la declaración de “no apto” o “apto con limitaciones” por parte de los servicios de prevención de la empresa -aunque no opera de forma automática- (artículo 22.6 LPRL, y 37.3 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención), teniendo que acreditar esta, según constante jurisprudencia, la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo o de reubicación a otro puesto compatible y sin riesgos. Así pues, puede declararse la resolución del contrato por tal causa, aunque la persona trabajadora no alcance ninguno de los grados de incapacidad permanente pero no pueda desempeñar su trabajo.

En otras palabras, la denegación de la incapacidad permanente no supone que la persona trabajadora sea apta para el desempeño de su trabajo, al igual que la declaración de “no apto” para el trabajo implica que tenga que ser reconocido algún grado de incapacidad, que es competencia del Instituto Nacional de la Seguridad Social (sentencia del TSJ de Cataluña de 23 de junio de 2011, TSJ de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria de 23 de octubre de 2013, TSJ de Andalucía de Sevilla de 6 de julio de 2020⁴³). La calificación de la incapacidad permanente (en los grados de total, absoluta y gran incapacidad) es independiente de la declaración de ineptitud en relación con el empleo (STS de 10 de Octubre del 2011⁴⁴), y, además, tampoco los hechos alegados por la empresa son vinculantes para la calificación de una incapacidad permanente, ya que la ineptitud es una facultad de la empresa limitada al ámbito de las relaciones laborales y distinta del ámbito de la Seguridad Social (STSJ del Principado de Asturias, de 8 de octubre de 2024⁴⁵).

No obstante, la ineptitud como causa de despido objetiva se corresponde normalmente en la práctica con un grado de incapacidad permanente parcial,

⁴¹ Vid. Supra.

⁴² Vid. Supra.

⁴³ Vid. Supra.

⁴⁴ Vid. Supra.

⁴⁵ Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia núm. 1528/2024 de 8 octubre, rec. núm. 1552/2024. (ECLI:ES: TSJAS: 2024:2334).

aunque son supuestos distintos, sin embargo, esta última no es suficiente por sí sola para justificar un despido objetivo ya que existe una reducción del rendimiento de la persona trabajadora para su profesión habitual, que no impide la realización de las principales funciones o de otras (sentencia del TSJ de Navarra de 31 de julio de 1997⁴⁶); y, en palabras del Tribunal Supremo en sentencia de 14 abril 1988⁴⁷ *“dentro, pues, del marco estatutario, la invalidez permanente sólo es hábil para actuar como ineptitud sobrevenida cuando no rebasa el grado parcial, ya que, si tal grado es superior, la citada invalidez se erige en causa distinta que ampara la extinción de la relación laboral, con sometimiento a la disciplina que le es propia”*.

También, es independiente de la ineptitud sobrevenida y de la incapacidad permanente la declaración de incapacidad temporal (artículo 45.1.c. ET), que difiere de ambas, pues si bien impide a la persona trabajadora desempeñar su trabajo, tiene un carácter transitorio y no constituye causa de extinción sino de suspensión de la relación laboral con la consiguiente protección de la Seguridad Social, no constituyendo causa ni de ineptitud ni de incapacidad permanente (TSJ de Navarra de 24 de julio de 2001⁴⁸); Y, distinto de estas situaciones es el despido disciplinario que se basa en un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora como consecuencia de una disminución voluntaria y continuada del rendimiento (artículo 54 ET).

Con todo, a pesar de las diferencias, existen similitudes en relación con la limitación de la capacidad que supone tanto la ineptitud como la incapacidad permanente, lo cual justifica la necesidad de llevar a cabo los ajustes razonables en ambas circunstancias (TSJ de Navarra de 14 de marzo de 2025⁴⁹), condicionando la calificación del despido como nulo si no se llevan a cabo ya que supondría una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 4.1. Ley 15/2022). Para los supuestos de ineptitud sobrevenida, debería articularse la obligación legal de realizar los correspondientes ajustes, con la finalidad de proteger el mantenimiento del empleo en estos casos y adaptar las condiciones de trabajo, y más, cuando se puede incurrir en un supuesto de discriminación indirecta por la mayor vulnerabilidad en la que se encuentran las personas trabajadoras a las que les sobreviene una enfermedad o discapacidad, ya que dicha situación puede acarrear una diferencia de trato amparada legalmente (artículo 2.3 de la Ley 15/2022) siempre y cuando pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios empleados sean adecuados y necesarios para alcanzar el

⁴⁶ Vid. Supra.

⁴⁷ Vid. Supra.

⁴⁸ Vid. Supra.

⁴⁹ Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia núm. 118/2025 de 14 marzo, rec. núm. 12/2025. (ECLI:ES: TSJNA: 2025:193).

objetivo y, por consiguiente, sufrir el riesgo de despido (sentencia del TSJ de Galicia, de 29 de octubre de 2021⁵⁰).

A este respecto, la sentencia del TSJ Valladolid, Castilla y León, de 24 de abril de 2024⁵¹, amplía la doctrina del TJUE a casos similares como los supuestos de ineptitud sobrevenida del artículo 52.1.a) ET, con base en la protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, sin que proceda la extinción automática del contrato de trabajo por motivos de enfermedad de larga duración y que comporten limitaciones -aunque los casos de ineptitud sobrevenida son causa objetiva de extinción del contrato con derecho a indemnización- sin considerar medidas razonables que permitan mantener el empleo, desempeñar las funciones propias o proceder a la reubicación en otro puesto de trabajo distinto y compatible, o bien, acreditar la empresa la excesiva onerosidad.

Textualmente expone la sentencia: *“El despido por ineptitud sobrevenida, basado en las circunstancias médicas guarda una semejanza absoluta con el art. 48.2 ET, con la única diferencia de que en este último caso no procedía indemnización alguna y en el presente la propia de un despido objetivo [...]”*, que no excusa la existencia de un comportamiento discriminatorio por discapacidad, si previamente no se han llevado a cabo los correspondientes ajustes razonables o no se ha acreditado la excesiva onerosidad. En otros términos, se puede decir que a partir de la sentencia del TJUE existe una extensión o ampliación⁵² de la exigencia de realizar ajustes razonables previos a otros supuestos de extinción como el despido objetivo por ineptitud sobrevenida, en la medida que supone una inhabilidad, disminución o pérdida de capacidad o aptitud para el desarrollo del trabajo.

4.3. Obligaciones empresariales y propuesta de reforma: obligación de adaptación y reubicación

El Tribunal Constitucional en sentencia de 15 de marzo de 2021⁵³, y el Tribunal Supremo en sentencia de 4 de febrero de 2025⁵⁴, consolidando doctrina, declaran que el incumplimiento empresarial de la obligación de realizar ajustes razonables

⁵⁰ Vid. Supra.

⁵¹ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia núm. 685/2024 de 24 abril, rec. núm. 813/2024. (ECLI:ES: TSJCL: 2024:1549).

⁵² De la Puebla Pinilla, A., “Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada”, Labos, núm. 3, vol. 5 (2024), p. 21; Mella Méndez, L., “Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 279, (2024), p.16.

⁵³ Tribunal Constitucional. TC (Sala Primera) Sentencia núm. 51/2021 de 15 marzo. (ECLI:ES:TC: 2021:51).

⁵⁴ Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia núm. 94/2025 de 4 febrero, rec. núm. 2725/2024. (ECLI: ES:TS: 2025:509).

priva de legitimidad la adopción de medidas como el despido, por constituir la denegación de estas medidas una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de discapacidad, acarreado la nulidad de la decisión extintiva, si la empresa no ha evaluado correctamente el puesto y no ha adoptado ninguna medida de adaptación o reubicación a otro puesto compatible, antes de proceder al despido que es la última opción.

En este caso concreto, el TS analiza un supuesto en el cual una trabajadora después de dos años en situación de IT por una enfermedad grave de larga duración (adenocarcinoma de endometrio) asimilable a la discapacidad y habiéndose denegado una incapacidad permanente, se reincorpora nuevamente, volviendo a iniciar nuevo periodo de incapacidad temporal debido a un trastorno depresivo, por lo que es declarada “no apta” para el desempeño de su puesto de trabajo por el servicio de prevención, procediéndose a su despido por ineptitud sobrevenida sin antes adaptar el puesto ni facilitar su reincorporación. Argumenta el TS que la empresa está obligada a acreditar la imposibilidad o las dificultades de adaptación o recolocación, aspecto que incumplió al no tomar ninguna medida con el fin de evitar riesgos para su salud, considerando el despido por ineptitud sobrevenida nulo por discriminatorio por razón de discapacidad.

Esta sentencia supone, de un lado, un refuerzo de protección ante situaciones de enfermedad o discapacidad sobrevenidas y, de otro lado, un esfuerzo para las empresas que tienen la obligación de llevar a cabo los correspondientes ajustes razonables y analizar de manera específica cada supuesto concreto, de tal forma que garanticen seguridad y protección a las personas trabajadoras. Todo ello, además, en coherencia⁵⁵ con la reciente reforma introducida en nuestra legislación de eliminación del despido automático por incapacidad permanente, que ha dado lugar a una nueva redacción del artículo 49.1.n) ET.

La reforma introducida para los supuestos de incapacidad permanente que contempla todo un procedimiento de solicitud de ajustes razonables no se ha contemplado para otros supuestos extintivos diferentes como la ineptitud sobrevenida⁵⁶, perdiéndose la oportunidad de hacerlo y resultando necesario la reforma del artículo 52.1. a). ET, con la finalidad de articular legalmente el despido por esta causa cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante

⁵⁵ Rodríguez Gutiérrez, R., “Principales cuestiones tras la Sentencia Sala IV TS 94/2025, del 4 de febrero de 2025 (Rec. 2725/2024). Nulidad del despido tras la declaración de ineptitud para el puesto de trabajo”, Lefebvre, Elderecho.com, 7 abril (2025), (disponible en: <https://elderecho.com/nulidad-del-despido-tras-la-declaracion-de-ineptitud-para-el-puesto-de-trabajo>; consulta 09.10.2025).

⁵⁶ Lahera Forteza, J., “Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente”, Briefs, AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 60 (2025).

y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto. No obstante, aunque el procedimiento formal previsto para la incapacidad permanente no se aplique para el despido por ineptitud, no exime a la empresa de su deber de realizar los ajustes razonables o acreditar la imposibilidad de hacerlo, tal y como ha venido exigiéndose en vía judicial.

Por lo tanto, dentro de las posibles propuestas de reforma del despido objetivo por ineptitud sobrevenida, cabría contemplar las siguientes consideraciones. En primer lugar, resulta necesaria una definición legal clara, precisa y explícita del concepto de ineptitud que recoja de forma exhaustiva los requisitos que ha venido delimitando la jurisprudencia, a los efectos de justificar los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida y reforzar la protección de las personas trabajadoras a las que les sobreviene una discapacidad o inhabilidad para el desarrollo de las principales funciones para las que han sido contratadas.

Por otro lado, el informe⁵⁷ declarando “no apto” o “apto con limitaciones” realizado después de la vigilancia de la salud -como instrumento al servicio de la prevención de riesgos laborales y garantía de la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo- no supone que opere de forma automática la extinción del contrato por ineptitud; este, tiene carácter meramente informativo de las conclusiones y, a su vez, tiene que respetar el derecho a la intimidad, a la protección de datos, y no puede ser usado con fines discriminatorios ni en perjuicio de los trabajadores (artículo 22 LPRL).

Además, este informe no puede ser suficiente para acreditar la ineptitud, sino que la empresa tiene que aportar otros medios de prueba idóneos (testificales o documentales) para justificar la causa que alega, correspondiendo al juez o tribunal la valoración de la existencia de la causa extintiva⁵⁸. De igual forma, las conclusiones del informe del servicio de prevención tienen que especificar con detalle qué funciones concretas y específicas no puede realizar la persona trabajadora, cómo inciden dichas limitaciones en las funciones a desarrollar y en el estado de salud, y la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección necesarias para la reducción o eliminación del riesgo.

⁵⁷ Ayerra Duesca, N., “La enfermedad o condición de salud como nueva causa de discriminación prevista en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación” en AA.VV., Nuevos retos del derecho ante la protección y promoción de la salud (C. Fuertes Iglesias, Coord.), Investigaciones de la Cátedra J&J Derecho y Salud, Universidad de Zaragoza, Aranzadi, (2025), pp.329-331.

⁵⁸ Sánchez Trigueros, Carmen., “La ineptitud psicofísica como causa extintiva del contrato de trabajo”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. I, Sección Presentación (1998), p.2.

A mayor abundamiento, la carga de la prueba corresponde a la empresa⁵⁹ que dentro de su deber de seguridad tiene que demostrar de forma clara y acreditar la ineptitud de la persona trabajadora, la imposibilidad de adaptar el puesto a las nuevas condiciones, y la inexistencia de otros puestos de trabajo vacantes, disponibles, exentos de riesgo, acordes con el perfil profesional y compatibles con el estado de salud, que impidan la reubicación⁶⁰, o bien, que dichas medidas resulten excesivamente onerosas.

En consecuencia, el despido objetivo por ineptitud sobrevenida ha de aplicarse con carácter subsidiario⁶¹, como última ratio⁶², previo agotamiento de otras medidas como la adaptación del puesto de trabajo desde una perspectiva amplia⁶³ o su reubicación en función de las posibilidades de la empresa. Con todo, hay que decir que la normativa preventiva no contempla el cambio de puesto de la persona trabajadora que ha sido declarada “no apta” o “apta con limitaciones” en el reconocimiento médico y, por consiguiente, no existe una obligación legal para la empresa de reubicación a un puesto compatible con el estado de salud, aunque puede ser impuesta si se recoge en convenio colectivo⁶⁴. Sin embargo, los tribunales lo vienen exigiendo como una obligación empresarial derivada del principio de buena fe contractual que debe imperar y como manifestación del principio de adaptación. Lo contrario, daría lugar a la nulidad del despido por discriminatorio⁶⁵ (artículo 4.1 Ley 15/2022 y artículo 2 de la Convención de la ONU).

No obstante, puede suceder que los ajustes o adaptaciones realizadas supongan un cambio tanto en las condiciones laborales, como en las condiciones

⁵⁹ Alzaga Ruíz, I., “Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, Sección Estudios (2016), p.37.

⁶⁰ Olmos Parés, I., “El despido en situación de incapacidad temporal, la enfermedad y la discapacidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, Sección Estudios (2019), p.78.

⁶¹ Areta Martínez, M., “El despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador que ha sido declarado “no apto” en el reconocimiento médico: un análisis desde el Derecho comparado español y francés”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9 (2020), p.12; Cordero Gordillo, V., “El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Lex Social*, núm. 13, vol.1, (2023), pp. 22,24.

⁶² Monereo Pérez, J.L., “Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel”, *Lex Social*, núm. 1, vol. 9 (2019), p. 720.

⁶³ Gómez Garrido, L.M., “El despido objetivo por ineptitud psicofísica sobrevenida y su peculiar paradigma probatorio”, *Lefebvre, Elderecho.com, Noticias jurídicas y actualidad*, 28 julio (2023), (disponible en: <https://elderecho.com/despido-objetivo-por-ineptitud-psicofisica-sobrevenida-y-peculiar-paradigma-probatorio>; consulta 09.10.2025).

⁶⁴ Asquerino Lamparero, M.J., “El tratamiento judicial del despido objetivo por ineptitud sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, Sección Estudios, (2019), p. 6.

⁶⁵ Gómez Abelleira, F.J., “Ineptitud sobrevenida, obligación de ajustes razonables y enjuiciamiento del despido”, *El Foro de Labos*, 25 junio (2024) (disponible en: <https://>

de empleo⁶⁶, o que la reubicación a otro puesto de trabajo se lleve a cabo a través de mecanismos de movilidad funcional, movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁶⁷. En estos casos, surgen dudas cuando existiendo dicha posibilidad de cambio la persona trabajadora rechaza el puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

En relación con ello, los servicios de prevención de riesgos laborales junto con la representación especializada de las personas trabajadoras en PRL, deberán determinar las medidas de ajuste, identificar los puestos de trabajo compatibles y evaluar la posibilidad de cambio, a modo de la reforma introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, y de conformidad con la LPRL, según la cual la empresa tiene que realizar una actividad preventiva que posibilite el desarrollo del trabajo dentro unos parámetros de seguridad.

Concretamente, el artículo 15.1.d) y 25 LPRL, contemplan como uno de los principios fundamentales de la acción preventiva la adaptación del puesto de trabajo *“en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”* y, además, como manifestación de este principio de adaptación dispone que los empleadores garantizarán de manera específica la protección de aquellas personas trabajadoras consideradas especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, por tener ciertas limitaciones que les condicionan⁶⁸ para el desempeño del mismo.

En estos casos la empresa deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras no sean empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ponerse en peligro ellas mismas o a terceras personas. En el mismo sentido, el artículo 243.3 LGSS regula que *“las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos”*. Esto, no significa que las personas trabajadoras tengan que ser despedidas, sino que la empresa debe hacer un esfuerzo de adaptación.

www.elforodelabos.es/2024/06/ineptitud-sobrevenida-obligacion-de-ajustes-razonables-y-enjuiciamiento-del-despido/; consulta 08.10.2025).

⁶⁶ De la Puebla Pinilla, A., “Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada”, *op.cit.*, p. 18.

⁶⁷ Toscani Giménez, D., “Delimitación conceptual de la ineptitud sobrevenida del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, Sección Estudios (2009), p.3.

⁶⁸ Poquet Catalá, R., “Adaptación del puesto de trabajo de las personas trabajadoras especialmente sensibles”, *op.cit.*, p.54.

Por otra parte, el artículo 37.3.b.2) RSP dispone la obligatoriedad de hacer una evaluación de riesgos de la salud de aquellas personas trabajadoras que reanuden el trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud, que podría hacerse extensiva a la hora de llevar a cabo las medidas de ajuste necesarias que faciliten el retorno al trabajo después de una situación prolongada de IT.

En definitiva, nuestro sistema legal debería articular una regulación minuciosa y detallada⁶⁹, a modo de la contemplada en el artículo 26 LPRL, en el que expresamente se establecen una serie de medidas jerarquizadas para los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia, con la finalidad de evitar la exposición a dichos riesgos, como son la adaptación (condiciones, tiempo, no realización de trabajo nocturno o a turnos), el cambio de puesto o funciones diferentes y compatible con el estado de la persona, y si lo anterior no es técnica y objetivamente posible o no se puede realizar por motivos justificados, la tercera medida contemplada es la suspensión de contrato.

Por último, sería deseable modificar el artículo 55 ET para calificar como nulo por discriminatorio el despido realizado sin haber intentado previamente adoptar las medidas de ajuste, ya que la denegación de estas medidas por la empresa constituye una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, que acarrea la nulidad de la decisión extintiva. En conclusión, resulta preciso actualmente un sistema de garantías reforzadas⁷⁰ para los supuestos de despido objetivo por ineptitud sobrevenida, que posibiliten y garanticen el mantenimiento del empleo como primera opción.

5. CONCLUSIONES

El despido objetivo por ineptitud sobrevenida regulado en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores (ET), es una causa de extinción del contrato de trabajo que se produce cuando las personas trabajadoras pierden las capacidades necesarias para desempeñar sus funciones o sufren una limitación en su capacidad laboral, a menudo por motivos de salud, enfermedad, discapacidad, falta de condiciones físicas o psíquicas, incluso, por la ausencia de algún condición legal o habilitante para el ejercicio de la actividad, después de haber sido contratadas. El problema central es que la ley no define qué se entiende por ineptitud generando una notable incertidumbre jurídica.

⁶⁹ Miró Morros, Daniel., “Extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida. Alcance en relación a situaciones de limitaciones físicas o funcionales del trabajador”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 928, (2017), p.2.

⁷⁰ Monereo Pérez, J.L., “Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel”, *op.cit.*, p. 736.

Ante esta falta de definición legal ha sido la jurisprudencia española -influida por el marco legal y jurisprudencial europeo entorno a los derechos de las personas con discapacidad- la que, a lo largo de décadas, ha analizado, delimitado, definido el concepto de ineptitud y establecido los requisitos necesarios a los efectos de justificar los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida y, por consiguiente, ha reforzado la protección frente al despido de las personas trabajadoras a las que les sobreviene una discapacidad o inhabilidad para el desarrollo de las principales funciones para las que han sido contratadas, independientemente de la denegación de cualquier grado de incapacidad permanente.

Entre los avances más significativos, tras los recientes cambios normativos y la interpretación jurisprudencial, destaca la introducción del concepto de ajustes razonables, entendidos como la obligación empresarial de adoptar medidas necesarias y adecuadas con la finalidad de eliminar las barreras que impiden a las personas con discapacidad participar plenamente en la vida profesional, siempre y cuando estas medidas no supongan una carga excesiva para la empresa, de tal manera que la denegación de estos ajustes se considera, en sí misma, una forma de discriminación.

En relación con ello, se ha aprobado en nuestro país la Ley 2/2025, de 29 de abril, impulsada por la sentencia del TJUE, de 18 de enero de 2024, (caso Ca Na Negreta), que ha reformado la regulación de la incapacidad permanente, prohibiendo el despido automático y exigiendo a las empresas adoptar previamente los ajustes razonables -tales como la adaptación del puesto de trabajo o reubicación de la persona trabajadora a otro puesto compatible-, antes de poder extinguir la relación laboral siempre que no constituyan una carga excesiva.

Sin embargo, esta protección no se ha extendido al despido objetivo por ineptitud sobrevenida, dejando un vacío legal y una oportunidad perdida para proteger a un colectivo vulnerable, además de crear una situación de inseguridad jurídica e incoherencia, pues mientras existe una protección reforzada para las personas que acceden a una situación de incapacidad permanente, se deja en un limbo jurídico y carente de protección legal a aquellas personas trabajadoras que sin llegar a ningún grado de incapacidad sufren una inhabilidad o pérdida de aptitud que les pone en riesgo de despido. Es decir, la reforma introducida fue una reforma incompleta, desaprovechando la posibilidad de unificar la protección y dar coherencia al ordenamiento jurídico.

Así pues, la regulación actual presenta lagunas que han venido siendo suplidas por la jurisprudencia, y que ponen de manifiesto la necesidad de articular una reforma legislativa del artículo 52.a) ET, con el propósito de contemplar una definición legal clara del concepto de ineptitud, e incluir de forma explícita la obligación empresarial de intentar la adaptación del puesto o la reubicación de la persona trabajadora como medidas prioritarias y jerarquizadas, con el objetivo de proteger y mantener el empleo, consolidando el despido con carácter subsidiario.

Es decir, la empresa, a quien corresponde la carga de la prueba, debe justificar la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones actuales de la persona trabajadora, y la inexistencia de otros puestos compatibles y sin riesgo, o acreditar que tales medidas constituyen una carga excesiva, sin que la declaración de “no apto” o “apto con limitaciones” por los servicios de prevención sea prueba suficiente para justificar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida.

En definitiva, el objetivo de la reforma propuesta sería, por un lado, reforzar el deber empresarial de adaptación o reubicación y, por otro lado, proteger a las personas trabajadoras ante situaciones de riesgo para la salud o de pérdida de capacidad, puesto que en nuestro ordenamiento jurídico prima el derecho al trabajo y el mantenimiento del empleo dentro de unos parámetros de seguridad y salud, considerando el despido en última instancia.

6. BIBLIOGRAFÍA

ALZAGA RUÍZ, I., “Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, Sección Estudios (2016), pp. 31-37.

AYERRA DUESCA, N., “La enfermedad o condición de salud como nueva causa de discriminación prevista en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación” en AA.VV., *Nuevos retos del derecho ante la protección y promoción de la salud* (C. Fuertes Iglesias, Coord.), Investigaciones de la Cátedra J&J Derecho y Salud, Universidad de Zaragoza, Aranzadi, (2025), pp. 303-333.

ARETA MARTÍNEZ, M., “El despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador que ha sido declarado “no apto” en el reconocimiento médico: un análisis desde el Derecho comparado español y francés”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9 (2020), pp. 1-21.

ASQUERINO LAMPARERO, M.J., “El tratamiento judicial del despido objetivo por ineptitud sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, Sección Estudios, (2019), pp. 1-23. (BIB\2019\1438).

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 17 marzo (2018), (disponible en: <https://ignasibeltran.com/2018/03/17/despido-objetivo-injustificado-por-ineptitud-sobrevenida-no-discriminacion-si-se-adoptan-medidas-de-readaptacion/>; consulta 09.10.2025).

CORDERO GORDILLO, V., “El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Lex Social*, núm. 13, vol.1, (2023), pp.1-27.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada”, *Labos*, núm. 3, vol. 5 (2024), pp. 4-21.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Ineptitud sobrevenida, obligación de ajustes razonables y enjuiciamiento del despido”, *El Foro de Labos*, 25 junio (2024), (disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2024/06/ineptitud-sobrevenida-obligacion-de-ajustes-razonables-y-enjuiciamiento-del-despido/>; consulta 08.10.2025).

GÓMEZ GARRIDO, L.M., “El despido objetivo por ineptitud psicofísica sobrevenida y su peculiar paradigma probatorio”, *Lefebvre, ELDERECHO.COM, Noticias jurídicas y actualidad*, 28 julio (2023), (disponible en: <https://elderecho.com/despido-objetivo-por-ineptitud-psicofisica-sobrevenida-y-peculiar-paradigma-probatorio>; consulta 09.10.2025).

ITURRI GÁRATE, J.C., “Despido por ineptitud sobrevenida. Discapacidad. Medidas de ajuste razonables. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2018 (recurso 160/2016)”, *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 189 (2018), pp. 41-54.

LAHERA FORTEZA, J., “Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente”, *Briefs, AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 60 (2025).

MELLA MÉNDEZ, L., “Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 279, (2024), pp. 1-28.

MIRÓ MORROS, DANIEL., “Extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida. Alcançe en relación a situaciones de limitaciones físicas o funcionales del trabajador”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm 928, (2017), pp-1-2. (BIB\2017\1884).

MONEREO PÉREZ, J.L., “Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel”, *Lex Social*, núm. 1, vol. 9 (2019), pp. 681-746.

OLMOS PARÉS, I., “El despido en situación de incapacidad temporal, la enfermedad y la discapacidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, Sección Estudios (2019), pp.75-98.

POQUET CATALÁ, R., “Adaptación del puesto de trabajo de las personas trabajadoras especialmente sensibles”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 276 (2024), pp. 51-82.

RODRÍGUEZ CARDO, I.A., “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 2, vol. 3 (2024), pp. 9-33.

RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, R., “Principales cuestiones tras la Sentencia Sala IV TS 94/2025, del 4 de febrero de 2025 (Rec. 2725/2024). Nulidad del despido tras la declaración de ineptitud para el puesto de trabajo”, *Lefebvre, Elderecho.com*, 7 abril (2025), (disponible en: <https://elderecho.com/nulidad-del-despido-tras-la-declaracion-de-ineptitud-para-el-puesto-de-trabajo>; consulta 09.10.2025).

SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN., “La ineptitud psicofísica como causa extintiva del contrato de trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. I, Sección Presentación (1998), pp.1-3. (BIB\1998\1325).

TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Delimitación conceptual de la ineptitud sobrevenida del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, Sección Estudios (2009), pp. 1-17. (BIB\2009\489).